L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE

Fiche : Absences du travail

Il existe plusieurs genres d'absence. Certaines, comme les vacances annuelles, sont généralement considérées bénéfiques, tant pour l'organisation que pour l'employé. Puisqu'elles sont habituellement prévues, leur incidence sur l'organisation peut être absorbée assez facilement; on peut dire la même chose des jours fériés. D'autres absences, comme celles attribuables à la maladie et aux obligations familiales, sont généralement inévitables, tout comme celles causées par le mauvais temps.

L'« absentéisme » — un terme utilisé pour décrire les absences évitables, habituelles ou imprévues — constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Ces absences perturbent le calendrier de travail et la production, et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie dans son ensemble.

Bien que l'absentéisme soit généralement considéré comme un problème, il n'est pas un phénomène facile à quantifier. La ligne de démarcation entre les absences évitables et inévitables est difficile à tracer, et l'absentéisme est souvent déguisé en absence légitime. L'Enquête sur la population active (EPA) permet de mesurer le temps perdu pour cause de « raisons personnelles », c'est-à-dire la maladie ou l'incapacité, et les obligations personnelles ou familiales. Cependant, à l'intérieur de ces catégories, il est impossible de déterminer si une absence est évitable ou imprévue. Toutefois, on peut analyser les données de l'EPA sur les absences pour motifs personnels afin de déterminer les comportements ou les tendances qui démontrent l'incidence de l'absentéisme (voir *Source des données et définitions*).

Tendances récentes — 1997 à 2003

Les estimations tirées de l'Enquête sur la population active démontrent une tendance soutenue à la hausse au chapitre de la fréquence des absences du travail et du temps perdu pour des raisons personnelles (maladie ou incapacité, et autres obligations personnelles et familiales) entre 1997 et 2002[1]. Plusieurs facteurs ont alimenté la tendance à la hausse, notamment le vieillissement de la main-d'œuvre, la part croissante des femmes dans la main-d'œuvre et tout particulièrement les mères de jeunes enfants, le stress élevé chez les travailleurs[2], et la prédominance accrue de généreux congés de maladie et de congés pour obligations familiales en milieu de travail (graphique).

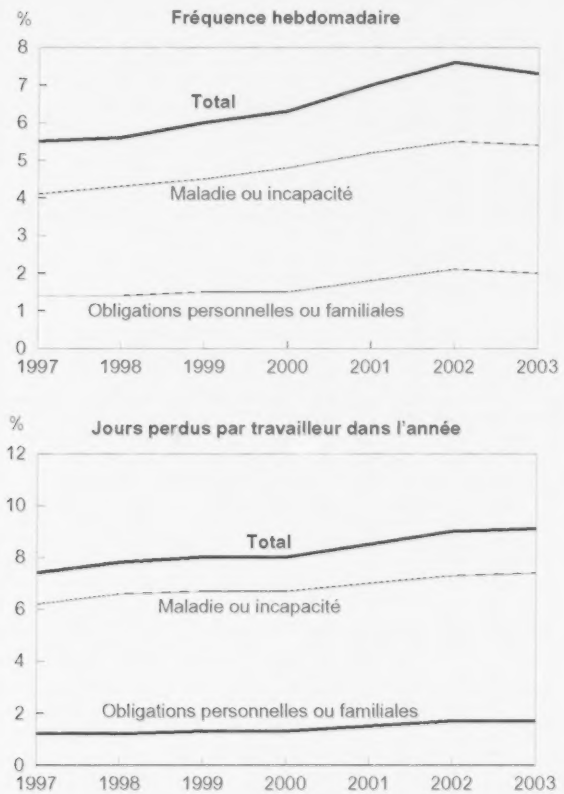
Au cours d'une semaine moyenne en 1997, si l'on exclut les femmes en congé de maternité, environ 5,5 % (484 000) de tous les employés à temps plein occupant un seul emploi étaient absents du travail toute la semaine ou une partie de celle-ci pour des raisons personnelles. En 2002, ce pourcentage a atteint 7,6 % (771 000) (tableau 1). Le temps total de travail perdu pour ces raisons a également augmenté de façon soutenue, passant de 3,0 % du temps de travail hebdomadaire prévu en 1997 à 3,6 % en 2002. Extrapolé pour toute l'année, le temps de travail perdu pour des raisons personnelles s'est accru, passant d'un équivalent de 7,4 jours par travailleur en 1997 à 9,0 jours en 2002. Les absences du travail en raison d'une maladie ou d'une incapacité de même que celles attribuables aux autres obligations personnelles ou familiales ont connu une hausse continue au cours de cette période.

Pour plus de renseignements, communiquer avec Ernest B. Akyeampong, Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à perspective@statcan.ca.

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Graphique : Taux d'absence du travail, 1997 à 2003



Source : Enquête sur la population active

La tendance soutenue à la hausse a stagné en 2003. Cette année-là, la fréquence a fléchi pour passer à 7,3 %, mais le nombre de jours perdus par travailleur (9,1 jours) a été légèrement supérieur à celui enregistré l'année précédente, ce qui laisse supposer que la durée des absences était généralement plus longue en 2003. Il est trop tôt pour savoir s'il s'agit ici d'une nouvelle tendance.

Variations du taux d'absence en 2003

L'absence attribuable aux raisons personnelles varie parmi les divers groupes de travailleurs. Plusieurs facteurs jouent un rôle. Parmi les principaux, il y a notamment les conditions de travail (par exemple, l'environnement physique, le niveau de stress de l'emploi, les relations employeur-employé, les dispositions en matière de convention collective, les horaires de travail); l'existence de structures communautaires adéquates et abordables telles que les garderies et le transport en commun; les circonstances familiales, particulièrement la présence d'enfants d'âge préscolaire et d'autres membres de la famille à charge; et la santé physique du travailleur, un facteur étroitement lié à l'âge. Mesurer l'incidence de ces facteurs et d'autres facteurs influents n'est pas facile puisque plusieurs d'entre eux ne sont pas pris en compte dans l'EPA. Cependant, l'examen des absences personnelles en 2003 selon certaines caractéristiques démographiques, la profession et l'industrie, de même que selon d'autres attributs tels que l'affiliation syndicale et la situation d'emploi, permet d'en savoir davantage.

Différences démographiques

En 2003, en excluant des femmes en congé de maternité, environ 7,3 % (760 000) des employés à temps plein se sont absentés de leur travail pour des raisons personnelles chaque semaine : 5,4 % en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 2,0 % en raison d'obligations personnelles ou familiales (tableau 2). Par conséquent, les employés à temps plein ont perdu environ 3,6 % de leur temps de travail chaque semaine.

En moyenne, chaque employé à temps plein a perdu 9,1 jours au cours de l'année pour des raisons personnelles (environ 7,4 en raison d'une maladie ou d'une incapacité, et 1,7 en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, les employés à temps plein ont perdu environ 94,2 millions de journées de travail pour des raisons personnelles en 2003.

En moyenne, les hommes travaillant à temps plein ont perdu moins de jours (8,1, ou 6,6 en raison d'une maladie ou d'une incapacité plus 1,5 en raison d'obligations personnelles ou familiales) que les femmes travaillant à temps plein (10,5, ou 8,7 plus 1,9).

La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce une forte influence sur les absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales, surtout chez les femmes. Dans de telles familles, les femmes travaillant à temps plein ont perdu en moyenne 4,5 jours en 2003 et les hommes, 4,0 jours.

Le nombre de jours de travail perdus en raison d'une maladie ou d'une incapacité tendait à augmenter avec l'âge, passant d'une moyenne de 5,0 jours chez les jeunes (de 15 à 19 ans) à 10,8 jours pour les employés à temps plein de 55 à 64 ans.

Industrie et secteur

Les taux d'absence du travail varient selon le secteur (public ou privé) et l'industrie, la différence provenant essentiellement des absences liées à une maladie ou à

une incapacité (tableau 3). Les facteurs qui contribuent à ces variations comprennent la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans la main-d'œuvre, et le taux de syndicalisation — ce dernier étant un facteur déterminant de la présence ou du manque de congés de maladie et de congés pour obligations familiales payés.

Les employés à temps plein du secteur public ont perdu plus de temps de travail en 2003 pour des raisons personnelles (environ 11,4 jours en moyenne) que leurs homologues du secteur privé (8,5 jours).

Au niveau des groupes de base des industries, les employés ayant perdu le plus de jours de travail ont été ceux des services de soins de santé et de l'assistance sociale (12,8 jours), du transport et de l'entreposage (11,4), et des administrations publiques (10,7).

Les moyennes les plus basses ont été enregistrées par les travailleurs à temps plein des services professionnels, scientifiques et techniques (5,3 jours) et de l'agriculture (6,2).

Profession

Les facteurs associés aux taux d'absence selon la profession sont semblables à ceux liés à l'industrie (tableau 4). Encore une fois, selon l'industrie, les différences découlent principalement du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité.

Les employés à temps plein des professions liées à la santé (13,0), des professions du secteur de la production (11,1) et des professions ayant trait aux métiers, au transport et à la machinerie (10,6), ont enregistré le plus de jours perdus en 2003.

Les travailleurs dans les postes de gestion (5,2), dans les sciences naturelles et appliquées (6,1) et dans les postes touchant la culture et les loisirs (6,9) ont affiché le moins de jours perdus.

Affiliation syndicale, situation d'emploi, taille du lieu de travail et durée d'occupation de l'emploi

Les travailleurs à temps plein qui étaient syndiqués ou assujettis à une convention collective ont perdu en moyenne presque 80 % plus de jours de travail en 2003 pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (12,8 comparativement à 7,2) (tableau 5).

Les travailleurs qui considéraient que leur emploi était permanent (et donc qui étaient plus susceptibles d'être syndiqués) ont perdu plus de jours de travail (9,2) que ceux qui ne considéraient pas leur emploi permanent (7,7).

Le nombre de jours perdus avait tendance à augmenter selon la taille du lieu de travail, passant du niveau inférieur de 7,5 dans les lieux de travail comptant moins de 20 employés (entreprises plus susceptibles d'enregistrer un faible taux de syndicalisation) à plus de 10,0 dans les lieux de travail comptant 100 employés et plus (entreprises plus susceptibles de connaître un taux élevé de syndicalisation).

Le nombre de jours perdus avait tendance à croître selon la durée d'occupation de l'emploi, presque toutes les différences découlant du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité. Le nombre passait d'une moyenne de 6,6 jours chez les personnes qui avaient occupé leur emploi pendant un an ou moins, à plus de 10,0 jours chez celles qui avaient occupé leur emploi pendant plus de 9 ans (ce dernier groupe étant susceptible d'être plus vieux).

Province et RMR

Les niveaux d'absence du travail variaient selon la région géographique (tableau 6), la plus grande part des écarts découlant encore du temps perdu en raison d'une maladie ou d'une incapacité.

Les employés à temps plein au Québec et en Saskatchewan ont perdu le plus de temps de travail en 2003 (10,6 et 10,5 jours). Ceux à l'Île-du-Prince-Édouard (7,5) et en Alberta (7,9) en ont perdu le moins.

Dans les régions métropolitaines de recensement, les travailleurs de St. John's, Saint John, Saguenay, Montréal, Sherbrooke, Gatineau, Thunder Bay, Regina, Saskatoon et Victoria ont perdu le plus de jours de travail (en moyenne, plus de 10 jours par travailleur à temps plein). Ceux de Greater Sudbury, Toronto, London et Calgary ont perdu le moins de temps (en moyenne, moins de 8,0 jours par travailleur à temps plein).

Notes

1 À partir de 1997, on a utilisé le questionnaire remanié de l'Enquête sur la population active.

2 Pour plus de renseignements sur ce sujet, voir Margot Shields, « Stress, santé et bienfaits du soutien social », *Rapports sur la santé*, n° 82-003-XIF au catalogue de Statistique Canada, janvier 2004, vol. 15, n° 1.

Voir également Cara Williams, « Sources de stress en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, édition en ligne de juin 2003, vol. 4, n° 6.

Tableau 1 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe de 1997 à 2003, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Les deux sexes									
1997	5,5	4,1	1,4	3,0	2,5	0,5	7,4	6,2	1,2
1998	5,6	4,3	1,4	3,1	2,6	0,5	7,8	6,6	1,2
1999	6,0	4,5	1,5	3,2	2,7	0,5	8,0	6,7	1,3
2000	6,3	4,8	1,5	3,2	2,7	0,5	8,0	6,7	1,3
2001	7,0	5,2	1,8	3,4	2,8	0,6	8,5	7,0	1,5
2002	7,6	5,5	2,1	3,6	2,9	0,7	9,0	7,3	1,7
2003	7,3	5,4	2,0	3,6	3,0	0,7	9,1	7,4	1,7
Hommes									
1997	4,6	3,4	1,2	2,5	2,1	0,4	6,3	5,3	0,9
1998	4,9	3,7	1,2	2,7	2,3	0,4	6,9	5,8	1,0
1999	5,2	3,8	1,3	2,8	2,4	0,4	7,0	5,9	1,1
2000	5,5	4,1	1,4	2,8	2,4	0,4	7,0	5,9	1,1
2001	6,1	4,5	1,6	3,0	2,5	0,5	7,6	6,3	1,3
2002	6,6	4,7	1,9	3,2	2,6	0,6	7,9	6,4	1,6
2003	6,4	4,6	1,8	3,2	2,6	0,6	8,1	6,6	1,5
Femmes									
1997	6,7	5,0	1,7	3,6	3,0	0,6	9,1	7,6	1,5
1998	6,7	5,1	1,6	3,7	3,1	0,6	9,2	7,7	1,5
1999	7,1	5,3	1,7	3,8	3,2	0,6	9,5	7,9	1,6
2000	7,5	5,7	1,8	3,8	3,1	0,6	9,4	7,8	1,5
2001	8,2	6,1	2,0	3,9	3,2	0,7	9,7	8,0	1,8
2002	8,9	6,5	2,4	4,2	3,4	0,8	10,4	8,6	1,9
2003	8,6	6,4	2,2	4,2	3,5	0,7	10,5	8,7	1,9

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 2 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la présence d'enfants en 2003, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Âge									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
15 à 19 ans	6,4	4,6	1,8	2,6	2,0	0,7	6,6	5,0	1,6
20 à 24 ans	6,6	4,9	1,7	2,7	2,1	0,6	6,7	5,3	1,4
25 à 34 ans	7,5	5,2	2,3	3,4	2,5	0,8	8,4	6,4	2,0
35 à 44 ans	7,5	5,3	2,2	3,7	3,0	0,7	9,2	7,4	1,8
45 à 54 ans	7,0	5,5	1,6	3,8	3,3	0,5	9,5	8,2	1,3
55 à 64 ans	8,2	6,4	1,7	4,9	4,3	0,6	12,3	10,8	1,5
65 ans et plus	5,3	3,4	F	3,0	2,3	F	7,5	5,7	F
Hommes	**6,4**	**4,6**	**1,8**	**3,2**	**2,6**	**0,6**	**8,1**	**6,6**	**1,5**
15 à 19 ans	6,1	4,5	1,7	2,7	2,1	0,6	6,8	5,3	1,5
20 à 24 ans	6,0	4,4	1,6	2,6	2,0	0,6	6,5	5,1	1,4
25 à 34 ans	6,7	4,6	2,1	3,1	2,3	0,8	7,9	5,8	2,1
35 à 44 ans	6,3	4,4	1,9	3,1	2,5	0,6	7,9	6,3	1,5
45 à 54 ans	6,0	4,6	1,4	3,3	2,8	0,5	8,2	7,0	1,1
55 à 64 ans	7,1	5,6	1,5	4,3	3,8	0,5	10,8	9,6	1,2
65 ans et plus	5,2	3,5	F	3,1	2,4	F	7,7	6,0	F
Femmes	**8,6**	**6,4**	**2,2**	**4,2**	**3,5**	**0,7**	**10,5**	**8,7**	**1,9**
15 à 19 ans	6,9	4,9	2,0	2,5	1,8	0,7	6,3	4,5	1,8
20 à 24 ans	7,3	5,6	1,7	2,8	2,2	0,6	7,0	5,6	1,4
25 à 34 ans	8,7	6,2	2,5	3,7	2,9	0,8	9,2	7,2	2,0
35 à 44 ans	9,0	6,5	2,6	4,4	3,6	0,8	11,0	8,9	2,1
45 à 54 ans	8,3	6,6	1,7	4,5	3,9	0,6	11,3	9,7	1,6
55 à 64 ans	9,7	7,6	2,0	5,9	5,1	0,7	14,7	12,8	1,9
65 ans et plus	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Niveau de scolarité									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Moins d'une 9e année	8,4	6,6	1,7	5,1	4,6	0,5	12,9	11,6	1,3
Études secondaires partielles	8,3	6,3	2,0	4,5	3,8	0,7	11,2	9,5	1,7
Diplôme d'études secondaires	7,3	5,5	1,8	3,7	3,1	0,6	9,4	7,8	1,5
Études postsecondaires partielles	7,7	5,5	2,2	3,7	2,9	0,8	9,3	7,3	2,0
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	7,6	5,6	2,0	3,8	3,1	0,7	9,5	7,7	1,7
Grade universitaire	6,2	4,3	1,9	2,7	2,0	0,7	6,7	5,0	1,6
Présence d'enfants									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Avec enfants	7,7	5,3	2,5	3,8	2,9	0,9	9,5	7,3	2,2
D'âge préscolaire (moins de 5 ans)	9,0	5,0	3,9	4,2	2,5	1,7	10,5	6,4	4,2
5 à 12 ans	7,9	5,5	2,4	3,7	3,0	0,6	9,2	7,6	1,6
13 ans et plus	6,8	5,2	1,6	3,7	3,1	0,5	9,2	7,8	1,4
Sans enfant	7,0	5,5	1,6	3,5	3,0	0,5	8,8	7,5	1,3

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 3 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon l'industrie et le secteur en 2003, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Ensemble des industries	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Secteur public	8,8	6,8	2,0	4,5	3,8	0,8	11,4	9,4	1,9
Secteur privé	6,9	5,0	1,9	3,4	2,8	0,6	8,5	6,9	1,6
Industries des biens	**7,3**	**5,2**	**2,0**	**3,7**	**3,0**	**0,6**	**9,2**	**7,6**	**1,6**
Industries primaires	5,7	3,8	1,9	3,1	2,4	0,6	7,7	6,1	1,6
Agriculture	5,9	3,6	2,4	2,5	1,8	0,7	6,2	4,4	1,7
Autres	5,6	3,9	1,7	3,3	2,7	0,6	8,3	6,7	1,6
Services publics	8,0	6,1	1,9	4,0	3,3	0,6	9,9	8,3	1,6
Construction	6,4	4,5	1,9	3,4	2,7	0,7	8,5	6,7	1,8
Fabrication	7,7	5,6	2,1	3,8	3,2	0,6	9,6	8,1	1,5
Biens durables	7,8	5,6	2,2	3,8	3,2	0,7	9,6	8,0	1,6
Biens non durables	7,5	5,6	1,9	3,9	3,3	0,6	9,6	8,2	1,4
Industries des services	**7,4**	**5,4**	**1,9**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Commerce	6,6	4,8	1,8	3,2	2,7	0,6	8,0	6,6	1,4
De gros	6,6	4,5	2,1	3,0	2,4	0,6	7,5	6,0	1,5
De détail	6,7	5,0	1,7	3,3	2,8	0,5	8,2	6,9	1,4
Transport et entreposage	7,3	5,9	1,5	4,6	4,0	0,6	11,4	9,9	1,5
Finance, assurances, immobilier et location	7,3	5,2	2,1	3,4	2,8	0,6	8,6	7,0	1,6
Finance et assurances	7,5	5,4	2,1	3,5	3,0	0,6	8,8	7,4	1,4
Immobilier et location	6,6	4,5	2,1	3,1	2,3	0,8	7,6	5,7	2,0
Professionnels, scientifiques et techniques	6,0	3,8	2,3	2,1	1,5	0,6	5,3	3,8	1,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	7,6	5,6	2,0	3,5	2,8	0,7	8,7	7,0	1,7
Services d'enseignement	7,9	6,0	1,9	3,8	3,0	0,8	9,4	7,6	1,9
Soins de santé et assistance sociale	9,2	7,2	2,0	5,1	4,3	0,9	12,8	10,7	2,1
Information, culture et loisirs	6,4	4,7	1,7	2,9	2,4	0,6	7,3	5,9	1,4
Hébergement et restauration	5,8	4,1	1,6	3,0	2,3	0,7	7,6	5,9	1,7
Autres services	6,4	4,4	2,0	2,8	2,1	0,6	6,9	5,3	1,6
Administrations publiques	9,0	6,7	2,4	4,3	3,4	0,9	10,7	8,5	2,2
Fédérale	11,0	7,6	3,3	4,7	3,3	1,3	11,7	8,4	3,3
Provinciale	8,0	6,3	1,7	3,8	3,2	0,6	9,6	8,0	1,6
Locale et autres	7,5	5,7	1,8	4,2	3,6	0,6	10,4	9,0	1,4

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 4 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la profession en 2003, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Ensemble des professions	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Gestion	4,9	3,2	1,7	2,1	1,5	0,6	5,2	3,7	1,5
Affaires, finance et administration	8,1	5,8	2,3	3,7	3,0	0,7	9,1	7,4	1,8
Professionnels	6,6	4,5	2,1	2,7	2,1	0,6	6,7	5,3	1,4
Administration	7,8	5,3	2,5	3,4	2,6	0,8	8,5	6,4	2,1
Personnel de bureau	8,6	6,4	2,2	4,0	3,4	0,7	10,1	8,4	1,7
Sciences naturelles et appliquées	6,3	4,3	2,0	2,4	1,9	0,5	6,1	4,8	1,3
Santé	8,9	7,2	1,8	5,2	4,4	0,8	13,0	11,0	2,0
Professionnels	5,5	3,4	F	2,6	1,8	F	6,6	4,5	F
Siences infirmières	9,8	8,1	1,7	6,2	5,3	0,9	15,4	13,1	2,3
Personnel technique	7,8	5,9	1,9	4,2	3,5	0,7	10,5	8,7	1,8
Personnel de soutien	10,3	8,8	1,5	6,1	5,4	0,7	15,3	13,6	1,7
Sciences sociales et administration publique	7,7	5,7	2,0	3,6	2,8	0,8	8,9	6,9	2,0
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	8,2	6,1	2,1	3,8	3,0	0,7	9,4	7,6	1,9
Enseignants	7,3	5,4	1,9	3,4	2,6	0,8	8,5	6,4	2,1
Niveaux secondaire et primaire	8,5	6,6	1,9	4,1	3,2	0,9	10,3	7,9	2,4
Autres	4,4	2,7	1,7	1,8	1,3	0,5	4,5	3,1	1,4
Culture et loisirs	7,0	5,3	1,7	2,8	2,3	0,5	6,9	5,7	1,3
Ventes et services	7,0	5,2	1,8	3,6	2,9	0,7	9,0	7,3	1,7
Grossistes	5,6	3,7	1,9	2,4	1,8	0,6	6,0	4,6	1,4
Détaillants	6,9	5,3	1,5	3,4	2,8	0,5	8,4	7,1	1,3
Aliments et boissons	6,1	4,4	1,7	3,4	2,8	0,7	8,6	7,0	1,6
Services de protection	6,1	4,7	1,5	3,6	2,9	0,7	9,0	7,2	1,8
Garderie et soutien à domicile	9,4	6,6	2,8	4,9	3,8	1,1	12,2	9,5	2,7
Voyages et hébergement	7,8	5,9	1,9	4,1	3,4	0,7	10,2	8,4	1,9
Métiers, transport et machinerie	7,5	5,6	1,8	4,2	3,6	0,6	10,6	9,0	1,5
Entrepreneurs et contremaîtres	5,5	3,7	1,8	2,9	2,2	0,7	7,3	5,6	1,7
Métiers de la construction	7,8	5,6	2,2	4,4	3,7	0,8	11,1	9,2	1,9
Autres métiers	7,2	5,4	1,8	3,7	3,2	0,5	9,3	7,9	1,3
Conducteurs de matériel de transport	7,6	6,0	1,5	4,9	4,3	0,6	12,3	10,7	1,5
Aides et manœuvres	8,3	6,5	1,9	4,7	4,0	0,7	11,7	10,0	1,7
Professions du secteur primaire	5,6	3,9	1,7	3,4	2,7	0,7	8,4	6,8	1,7
Professions du secteur de la production	8,5	6,3	2,2	4,4	3,7	0,7	11,1	9,3	1,8
Conducteurs de machines et monteurs	8,2	6,1	2,1	4,3	3,6	0,7	10,8	9,1	1,7
Manœuvres	9,7	7,3	2,5	5,1	4,0	1,0	12,6	10,1	2,5

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 5 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la taille du lieu de travail, la durée d'occupation de l'emploi, la situation d'emploi et l'affiliation syndicale en 2003, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Taille du lieu de travail									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Moins de 20 employés	6,3	4,4	1,9	3,0	2,4	0,6	7,5	5,9	1,5
20 à 99 employés	7,4	5,4	2,0	3,6	3,0	0,7	9,1	7,4	1,7
100 à 500 employés	8,1	6,0	2,1	4,1	3,4	0,7	10,3	8,5	1,8
Plus de 500 employés	8,3	6,4	1,9	4,3	3,6	0,7	10,7	9,0	1,7
Durée d'occupation de l'emploi									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
1 à 12 mois	6,2	4,4	1,8	2,6	2,1	0,6	6,6	5,1	1,4
Plus de 1 année à 5 années	7,3	5,2	2,1	3,4	2,7	0,7	8,6	6,8	1,8
Plus de 5 années à 9 années	7,9	5,7	2,1	4,0	3,2	0,8	10,0	8,1	1,9
Plus de 9 années à 14 années	7,8	5,9	1,9	4,1	3,4	0,7	10,3	8,5	1,8
Plus de 14 années	7,7	6,0	1,7	4,3	3,7	0,6	10,7	9,3	1,4
Situation d'emploi									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Permanent	7,4	5,5	2,0	3,7	3,0	0,7	9,2	7,6	1,7
Non permanent	6,4	4,6	1,9	3,1	2,4	0,7	7,7	6,1	1,6
Affiliation syndicale									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Syndiqué ou assujetti à une convention collective	9,1	7,2	1,9	5,1	4,4	0,8	12,8	10,9	1,9
Non syndiqué	6,4	4,4	2,0	2,9	2,3	0,6	7,2	5,7	1,6

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 6 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement (RMR) en 2003, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Province et région									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Provinces de l'Atlantique	7,4	5,7	1,7	3,9	3,3	0,6	9,8	8,3	1,5
Terre-Neuve-et-Labrador	7,0	5,5	1,5	4,1	3,6	0,6	10,3	8,9	1,5
Île-du-Prince-Édouard	6,4	4,7	1,6	3,0	2,5	0,5	7,5	6,3	1,2
Nouvelle-Écosse	7,6	5,7	1,9	3,9	3,2	0,7	9,7	8,0	1,7
Nouveau-Brunswick	7,6	5,9	1,7	4,0	3,5	0,6	10,1	8,6	1,4
Québec	7,9	6,0	1,9	4,2	3,6	0,6	10,6	9,1	1,5
Ontario	7,1	5,0	2,1	3,3	2,6	0,7	8,2	6,4	1,8
Prairies	7,3	5,2	2,0	3,4	2,7	0,7	8,6	6,9	1,7
Manitoba	7,9	5,9	2,0	3,7	3,1	0,6	9,3	7,8	1,6
Saskatchewan	8,2	6,2	2,0	4,2	3,5	0,7	10,5	8,6	1,8
Alberta	6,8	4,8	2,0	3,1	2,4	0,7	7,9	6,1	1,8
Colombie-Britannique	7,2	5,5	1,7	3,9	3,2	0,7	9,6	7,9	1,7
RMR									
Les deux sexes	**7,3**	**5,4**	**2,0**	**3,6**	**3,0**	**0,7**	**9,1**	**7,4**	**1,7**
Ensemble des RMR	7,3	5,4	2,0	3,5	2,8	0,7	8,8	7,1	1,7
St. John's	7,8	6,0	1,7	4,2	3,7	0,5	10,4	9,1	1,3
Halifax	7,3	5,5	1,9	3,3	2,6	0,7	8,1	6,5	1,7
Saint John	8,6	6,7	1,9	4,4	3,8	0,6	10,9	9,4	1,5
Saguenay	7,5	6,3	F	4,5	4,1	F	11,3	10,3	F
Québec	6,9	5,3	1,6	3,5	2,9	0,6	8,8	7,2	1,6
Montréal	8,2	6,1	2,1	4,2	3,6	0,6	10,5	9,0	1,5
Trois-Rivières	7,1	5,4	F	4,0	3,3	F	9,9	8,2	F
Sherbrooke	7,5	5,7	F	4,3	3,7	F	10,6	9,3	F
Gatineau	9,6	7,2	2,4	4,8	4,1	0,6	11,9	10,3	1,6
Ottawa	8,0	5,6	2,3	3,3	2,5	0,8	8,2	6,3	1,9
Greater Sudbury	6,3	4,5	F	3,1	2,5	F	7,8	6,3	F
Toronto	6,9	4,8	2,0	3,1	2,4	0,7	7,8	6,0	1,8
Hamilton	6,9	5,0	2,0	3,5	2,8	0,7	8,7	7,0	1,7
St. Catharines-Niagara	8,5	6,1	2,3	4,0	3,2	0,8	9,9	7,9	2,0
London	6,7	4,7	2,0	3,2	2,4	0,7	7,9	6,1	1,8
Windsor	7,3	4,9	2,4	3,5	2,7	0,8	8,7	6,7	2,0
Kitchener-Waterloo	7,1	5,0	2,1	3,2	2,5	0,7	8,0	6,2	1,7
Oshawa	7,7	5,7	2,0	3,9	3,2	0,7	9,7	7,9	1,8
Thunder Bay	8,8	6,4	F	4,8	3,8	F	12,0	9,5	F
Winnipeg	7,9	6,0	1,9	3,6	3,0	0,5	8,9	7,5	1,4
Regina	8,5	6,4	2,1	4,0	3,3	0,7	10,1	8,3	1,8
Saskatoon	8,0	6,3	1,7	4,1	3,5	0,6	10,2	8,8	1,4
Calgary	6,5	4,5	2,1	2,7	2,1	0,7	6,8	5,2	1,7
Edmonton	6,9	5,0	1,9	3,3	2,6	0,7	8,2	6,5	1,7
Vancouver	6,8	5,1	1,7	3,5	2,9	0,7	8,9	7,1	1,7
Victoria	8,3	6,4	1,9	4,2	3,5	0,7	10,5	8,8	1,7
Hors RMR	7,3	5,3	1,9	3,9	3,2	0,6	9,7	8,0	1,6
Centres urbains	7,6	5,7	1,8	4,0	3,3	0,7	9,9	8,2	1,7

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Source des données et définitions

Dans la présente étude, les données sont fondées sur les moyennes annuelles de l'**Enquête sur la population active** (EPA). Elles portent sur les employés à temps plein qui occupaient un seul emploi. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs autonomes et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de flexibilité pour s'acquitter de leurs obligations personnelles ou familiales. De même, les personnes cumulant des emplois ne sont pas prises en compte parce qu'il est impossible de déterminer, à partir des données de l'EPA, à quels emplois précis sont associés le temps perdu et la raison des absences. Les femmes en congé de maternité sont également exclues. Certains gestionnaires de ressources humaines excluent de leurs statistiques sur la gestion des présences les personnes en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité. Toutefois, Statistique Canada tient compte de ces travailleurs dans ses estimations des absences du travail s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 2003, la moyenne des personnes occupées qui se sont absentées pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était que de 23 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 5,4 % à 5,2 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 3,0 % à 2,8 % le taux d'inactivité et de 7,4 à 6,9 le nombre de jours perdus par travailleur au cours de l'année.

Les **absences pour raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : « maladie ou incapacité » (de l'enquêté) et « obligations personnelles ou familiales » (soins donnés à ses enfants, soins à un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Ces deux types d'absence représentaient environ 26 % du temps total perdu chaque semaine en 2003 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 40 % du temps total non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences dans cette étude, ni les jours fériés, qui représentaient 17 %. Les congés de maternité correspondaient à 9 % du temps perdu, et les autres motifs, à 7 %.

La **fréquence des absences** est le pourcentage des travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence n'importe pas, que ce soit une heure, une journée ou une semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre habituel d'heures hebdomadaires de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cette mesure tient compte de la fréquence et de la durée des absences au cours de la semaine de référence.

Le nombre de **jours perdus par travailleur** est calculé en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimé de jours de travail dans l'année (250).

Motifs d'absence du travail selon l'EPA

L'EPA considère les motifs d'absence du travail suivants :

- maladie ou incapacité de l'enquêté
- soins à donner à ses enfants
- soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- congé de maternité (femmes seulement)
- autres obligations personnelles ou familiales
- vacances
- conflit de travail (grève ou lock-out)
- mise à pied temporaire en raison de la conjoncture économique
- jour férié (légal ou religieux)
- mauvais temps
- début ou fin d'emploi durant la semaine
- travail à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien de l'usine ou de réparations, par exemple)
- autre

Comme c'est normalement le cas, les obligations personnelles ou familiales se rapportent aux soins donnés à ses enfants ou à un parent âgé, et aux autres obligations personnelles ou familiales.